Lim Seng Huat lwn Fiamma Sdn Bhd

MAHKAMAH RAYUAN (KUALA LUMPUR) — RAYUAN SIVIL NO W-04-93-95
LAMIN PMR, ABU MANSOR DAN AHMAD FAIRUZ HHMR
16 JULAI 1996

Undang-undang Buruh *— Mahkamah Perusahaan — Bidang kuasa — Pekerja dipecat tanpa alasan yang berpatutan — Mahkamah Perusahaan mencampurkan komisyen kepada gaji pokok dalam pengiraan gaji kebelakangan dan pampasan — Sama ada Mahkamah Perusahaan mempunyai bidangkuasa untuk berbuat demikian — Sama ada komisyen adalah sebahagian daripada gaji — Sama ada pekerja yang dipecat berhak untuk menerima award gaji kebelakangan dan pampasan yang mana komisyen dicampurkan kepada gaji pokok dalam pengiraannya*

Undang-Undang Buruh *— Pampasan — Pekerja dipecat tanpa alasan yang berpatutan — Mahkamah Perusahaan mengawardkan bonus disamping gaji kebelakangan dan pampasan sebagai ganti pengembalian jawatan — Sama ada bonus patut diawardkan kepada pekerja yang dipecat*

Perayu adalah seorang pekerja penentang. Beliau dipecat oleh penentang pada 11 April 1991. Kesahihan pemecatan ini telah diperdebatkan dalam Mahkamah Perusahaan yang memutuskan bahawa pemecatan itu telah dibuat tanpa sebab atau alasan yang berpatutan. Mahkamah Perusahaan telah membuat perintah agar perayu dibayar: (i) gaji kebelakangan (back wages) dikira dari tarikh pemecatan hingga tarikh keputusan Mahkamah Perusahaan; (ii) pampasan sebagai ganti pengembalian jawatan; dan (iii) bonus. Mahkamah perusahaan telah mencampurkan komisyen kepada gaji pokok bagi maksud pengiraan pembayaran gaji kebelakangan dan pampasan. Di Mahkamah Tinggi, penentang telah menghujahkan bahawa komisyen bukanlah sebahagian daripada gaji dan ia hanyalah perlu dibayar atas penjualan yang sebenarnya yang telah dilakukan dan tidak boleh ditetapkan oleh Mahkamah Perusahaan secara arbitrari. Mengikut A 53 k 1(2) Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980, penentang menghujahkan bahawa Mahkamah Perusahaan telah bertindak tanpa atau melebihi bidangkuasanya apabila mahkamah itu mencampurkan komisyen kepada gaji pokok bagi maksud pengiraan pembayaran gaji kebelakangan dan pengiraan pampasan kepada perayu sebagai ganti pengembalian jawatan, dan mengawardkan bonus kepada perayu. Mahkamah Tinggi bersetuju dengan penghujahan-penghujahan peguam penentang dan memberikan perintah certiorari kepada penentang dan membatalkan award yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan. Perayu membuat rayuan.

Diputuskan, mengesahkan award gaji kebelakangan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan:

(1) Dalam penyelesaian pertikaian-pertikaian di antara majikan dengan pekerja-pekerjanya, fungsi tribunal tidak terhad kepada pentadbiran keadilan mengikut undang-undang. Tribunal boleh memberi hak-hak dan keistimewaan-keistimewaan kepada mana-mana pihak yang difikirkan munasabah dan wajar sungguhpun pemberian itu tidak terdapat di dalam terma-terma mana-mana perjanjian yang wujud. Tribunal itu bukan hanya memberi tafsiran atau kesan kepada hak-hak dan obligasi-obligasi kontraktual pihak-pihak berkenaan. Tribunal itu boleh mewujudkan hak-hak dan obligasi-obligasi baru antara pihak-pihak yang tribunal itu fikirkan perlu demi keamanan perusahaan (lihat ms 608H–I); *Dr A Dutt v Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304 diikut.

(2) Mahkamah Perusahaan diberi kuasa yang luas untuk menyelesaikan pertikaian perdagangan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('APP') dan adalah jelas bahawa Mahkamah Perusahaan dalam melaksanakan kuasa-kuasa itulah telah mengawardkan pampasan yang meliputi gaji kebelakangan, bonus dan pampasan bagi mengganti pengembalian jawatan (lihat ms 609F–G); *Harpers Trading (M) Sdn Bhd v National Union of Commercial Workers* [1991] 1 MLJ 417 diikut.

(3) Penentang merujuk kepada kes *Asia Motor* untuk menyokong penghujahannya bahawa komisyen bukanlah sebahagian daripada gaji. Bagaimanapun, kes *Asia Motors* adalah suatu kes yang berkaitan dengan Akta Majlis Penetapan Gaji 1947 ('AMPG') dan bukan yang berkaitan dengan APP — Akta yang relevan dalam rayuan ini. Kes *Asia Motors* itu melibatkan pengertian gaji pokok di bawah AMPG. Oleh yang demikian, prinsip mengenai komisyen yang diperkatakan di dalam kes itu tidak boleh digunapakai bagi maksud rayuan di hadapan mahkamah ini (lihat ms 609G–H); *Asia Motor Co (KL) Sdn Bhd v Ram Raj & Anor* [1985] 2 MLJ 202 dibeza.

(4) Sebahagian besar dari pendapatan perayu terdiri daripada komisyen penjualan. Memandangkan bahawa: (i) komisyen itu adalah pendapatan yang lebih banyak daripada gaji pokoknya; (ii) ketiadaan keterangan yang menunjukkan bahawa perayu telah tidak menerima komisyen dalam bulan-bulan tertentu; dan (iii) pemecatan perayu adalah tanpa sebab atau alasan yang berpatutan, maka mahkamah ini berpendapat bahawa, sejajar dengan peruntukan-peruntukan s 30(1), (4) dan (5) APP dan autoriti-autoriti, perayu patut dibayar komisyennya itu sebagai tambahan kepada gaji pokoknya. Oleh itu, mahkamah ini mengesahkan award gaji kebelakangan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan itu (lihat ms 610E–F).

(5) Mengenai perkara bonus, mahkamah ini bersetuju dengan Mahkamah Tinggi yang membatalkan award bonus itu. Mahkamah ini bersependapat dengan hujah yang mengatakan bahawa bonus hanya dibayar atas budi bicara majikan kecuali

bonus itu adalah suatu bonus kontraktual. Tiada keterangan menunjukkan wujudnya bonus kontraktual. Justeru itu, Mahkamah Tinggi telah dengan betulnya mengetepikan award bonus itu (lihat ms 610G–H).

[English summary

The appellant was an employee of the respondent. He was dismissed by the respondent on 11 April 1991. The appellant challenged the validity of the dismissal in the Industrial Court. The Industrial Court held that the dismissal was without cause or reasonable grounds, and made an award that the appellant be paid: (i) back wages which would be calculated from the date of dismissal until the date of the Industrial's Court decision; (ii) compensation in lieu of reinstatement; and (iii) bonus. For the purpose of calculating the back wages and compensation, the Industrial Court had taken into account both the appellant's commission and basic salary. In the High Court, the respondent argued that the commission was not part of the appellant's salary. It was contended that the commission should only be paid based on the actual sales, and that it could not be fixed by the Industrial Court arbitrarily. Pursuant to O 53 r 1(2) of the Rules of the High Court 1980, the respondent argued that the Industrial Court had acted without or in excess of its jurisdiction in making the award. The High Court agreed with the argument of the respondent and granted an order of certiorari to the respondent. The appellant appealed.

Held, affirming the award of backwages by the Industrial Court:

(1) In settling disputes between an employer and its employee, the function of the tribunal is not confined to administration of justice in accordance with law. The tribunal could confer rights and privileges to any party as it deem reasonable and proper, and not pursuant to the terms of any existing agreement. The tribunal's function is not merely to interpret or to give effect to the contractual rights and obligations of the parties. The tribunal could create new rights and obligations between the parties which it consider essential to ensure industrial harmony (see p 608H–I); *Dr A Dutt v Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304 followed.

(2) The Industrial Court is conferred with wide powers to settle commercial disputes pursuant to the Industrial Relations Act 1967 ('IRA') and it was clear that the Industrial Court was exercising these powers when it awarded back wages, bonus and compensation in lieu of reinstatement to the appellant (see p 609F–G); *Harpers Trading (M) Sdn Bhd v National Union of Commercial Workers* [1991] 1 MLJ 417 followed.

(3) The respondent referred to the case of *Asia Motor* in support of its argument that the commission was not part of the appellant's salary. However, *Asia Motor* was a case which was related to Wages Councils Act 1947 ('WCA') and was not related to IRA

— the Act which was relevant in this appeal. Therefore, the principle pertaining to commission which was pronounced in that case was not applicable for the purpose of this appeal before this court (see p 609G–H); *Asia Motor Co (KL) Sdn Bhd v Ram Raj & Anor* [1985] 2 MLJ 202 distinguished.

(4) The major part of the appellant's salary constituted of sales commission. On the grounds that: (i) the appellant's commission was more than his basic salary; (ii) there was no evidence to the effect that the appellant did not receive any commission in any particular month; and (iii) the dismissal of the appellant was without just excuse, this court decided that pursuant to the provisions of s 30(1), (4) and (5) of the IRA and the existing authorities, the appellant should be paid his commission in addition to his basic salary. Therefore, this court affirmed the award for back wages which was made by the Industrial Court (see p 610E–F).

(5) However, this court was in agreement with the High Court that the award for bonus should be quashed. It was the court's view that with the exception of contractual bonus, the employer had the discretion to decide whether to pay bonus. There was no evidence to show the existence of contractual bonus in this case. Therefore, the High Court was right in quashing the award for bonus (see p 610G–H).]

Kes-kes yang dirujuk

Asia Motor Co (KL) Sdn Bhd v Ram Raj & Anor [1985] 2 MLJ 202
Dr A Dutt v Assunta Hospital [1981] 1 MLJ 304
Harpers Trading (M) Sdn Bhd v National Union of Commercial Workers [1991] 1 MLJ 417
Sykt Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v Transport Workers Union [1995] 2 MLJ 317

Undang-undang yang dirujuk

Akta Majlis Penetapan Gaji 1947
Akta Perhubungan Perusahaan 1967 s 30(1), (4), (5) & (6)
Perintah Peraturan-Peraturan Gaji (Pembantu Kedai) 1970

Rayuan daripada: Usul pemula No R2–25–118–93 (Mahkamah Tinggi, Kuala Lumpur)

K Chandra (*K Chandra & Co*) bagi pihak perayu.
CT Tan (*Iza Ng Yeoh & Kit*) bagi pihak penentang.

Ahmad Fairuz HMR (menyampaikan alasan penghakiman mahkamah): Ini adalah suatu rayuan terhadap keputusan Mahkamah Tinggi Kuala Lumpur yang telah memberi perintah certiorari kepada penentang. Perayu di dalam kes ini adalah seorang pekerja penentang. Beliau dipecat oleh

penentang pada 11 April 1991. Kesahehan pemecatan ini telah diperdebatkan dalam Mahkamah Perusahaan yang memutuskan bahawa pemecatan itu telah dibuat tanpa sebab atau alasan berpatutan. Oleh itu, Mahkamah Perusahaan telah membuat perintah agar perayu dibayar gaji kebelakangan (back wages) dikira dari tarikh pemecatan hingga tarikh keputusan Mahkamah Perusahaan (23 Mac 1993) seperti berikut: 23 bulan x RM3,550 = RM81,650 (jumlah RM3,550 adalah diperolehi daripada pencampuran gaji bulanan perayu sebanyak RM550 dengan jumlah purata komisyen sebanyak RM3,000). Perayu juga diawardkan pampasan bagi menggantikan pengembalian jawatan (reinstatement) iaitu 1 bulan gaji bagi setiap tahun perkhidmatan yang lengkap (yang bererti 2 tahun x RM3,550 = RM7,100). Akhir sekali perayu diberi bonus tahunan sebanyak RM1,500 setahun untuk tahun-tahun 1991 dan 1992 berjumlah RM3,000.

Di dalam kenyataan di bawah A 53 k 1(2) Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980, penentang menghujahkan bahawa Mahkamah Perusahaan telah bertindak tanpa atau melebihi bidangkuasanya apabila mahkamah itu:

(a) mencampurkan komisyen kepada gaji pokok bagi maksud pengiraan pembayaran gaji kebelakangan dan bagi maksud pengiraan pampasan kepada perayu sebagai ganti pengembalian jawatan; dan

(b) mengawardkan bonus kepada perayu selain daripada pembayaran gaji kebelakangan dan pampasan sebagai ganti pengembalian jawatan.

Dalam Mahkamah Tinggi, penentang telah menghujahkan bahawa komisyen bukanlah sebahagian daripada gaji dan untuk menyokong penghujahannya itu, penentang telah merujuk kepada kes *Asia Motor Co (KL) Sdn Bhd v Ram Raj & Anor* [1985] 2 MLJ 202. Juga ditekankan oleh peguam penentang bahawa komisyen hanyalah perlu dibayar atas penjualan yang sebenarnya yang telah dilakukan dan tidaklah boleh ditetapkan oleh Mahkamah Perusahaan secara arbitrari. Mahkamah Tinggi bersetuju dengan penghujahan-penghujahan peguam penentang itu.

Dalam mahkamah ini, peguam perayu telah mengemukakan kes *Dr A Dutt v Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304. Di ms 312 laporan kes itu, Mahkamah Persekutuan telah merujuk kepada kes *Bharat Bank Ltd, Delhi v Employees of the Bharat Bank Ltd, Delhi* AIR 1950 SC 188, yang menetapkan bahawa dalam penyelesaian pertikaian-pertikaian di antara majikan dengan pekerja-pekerjanya, fungsi tribunal tidak terhad kepada pentadbiran keadilan mengikut undang-undang. Tribunal boleh memberi hak-hak dan keistimewaan-keistimewaan kepada mana-mana pihak yang difikirkan munasabah dan wajar sungguhpun pemberian itu tidak terdapat di dalam terma-terma mana-mana perjanjian yang wujud. Tribunal itu bukan hanya memberi tafsiran atau kesan kepada hak-hak dan obligasi-obligasi kontraktual pihak-pihak berkenaan. Tribunal itu boleh mewujudkan hak-hak dan obligasi-obligasi baru antara pihak-pihak yang tribunal itu fikirkan perlu demi keamanan perusahaan. Seterusnya (di ms 313 laporan kes itu), Mahkamah Persekutuan menyuarakan bahawa hak kepada

pampasan mestilah menjadi suatu isu dalam representasi untuk pengembalian jawatan dan semestinyalah timbul apabila mahkamah tidak berhasrat untuk membuat perintah pengembalian jawatan. Dan ini adalah selain daripada tugas mahkamah untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani yang baik (good conscience) dan matan merit kes itu tanpa mengambilkira teknikaliti dan formaliti undang-undang. Perkataan-perkataan 'The Court shall not be restricted to the specific relief claimed' dalam s 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('APP') mestilah — tegas Mahkamah Persekutuan — di dalam kes representasi untuk pengembalian jawatan di bawah s 20(1) APP, bererti suatu award yang bukan hanya sebagai tambahan kepada perintah untuk pengembalian jawatan tetapi juga sebagai pampasan bagi pengembalian jawatan yang mahkamah tidak berhasrat untuk mengawardkan. Pengukuhan tafsiran sedemikian boleh terdapat di dalam perkataan-perkataan yang digunakan selepas perkataan-perkataan tersebut di atas iaitu: '...may include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling...the reference to it under section 20(3)'. Selanjutnya, peguam perayu telah merujuk kepada kes *Harpers Trading (M) Sdn Bhd v National Union of Commercial Workers* [1991] 1 MLJ 417. Beliau menarik perhatian mahkamah ini kepada notaibu (headnote) (1) dalam laporan kes itu yang menegaskan bahawa kajian semula kehakiman (judicial review) bukanlah suatu rayuan daripada suatu keputusan tetapi adalah suatu kajian semula mengenai cara sesuatu keputusan itu telah dibuat dan Mahkamah Tinggi tidaklah berhak di dalam sesuatu permohonan untuk kajian semula kehakiman menimbangkan sama ada keputusan itu sendiri, atas merit fakta, adalah adil dan munasabah. Juga dirujuk notaibu (4) dalam laporan kes itu yang menyatakan bahawa Mahkamah Perusahaan diberi kuasa yang luas untuk menyelesaikan pertikaian perdagangan di bawah APP dan adalah jelas bahawa Mahkamah Perusahaan dalam melaksanakan kuasa-kuasa itulah telah mengawardkan pampasan yang meliputi gaji-gaji kebelakangan, bonus dan pampasan bagi mengganti pengembalian jawatan dan sumbangan oleh majikan kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Seterusnya, peguam perayu telah menghujahkan bahawa kes *Asia Motors* adalah suatu kes yang berkaitan dengan Akta Majlis Penetapan Gaji 1947 ('AMPG') dan bukan yang berkaitan dengan APP — Akta yang relevan dalam rayuan ini. Kes *Asia Motors* itu melibatkan pengertian gaji pokok di bawah AMPG. Oleh yang demikian, prinsip mengenai komisyen yang diperkatakan di dalam kes itu tidaklah boleh digunapakai bagi maksud rayuan di hadapan mahkamah ini.

Peguam penentang telah merujuk kepada kes *Sykt Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v Transport Workers' Union* [1995] 2 MLJ 317, di mana Mahkamah Rayuan telah menghuraikan keadaan-keadaan apabila sesuatu tribunal atau mana-mana pihak berkuasa yang membuat keputusan boleh dikatakan bertindak di luar bidang kuasanya. Selanjutnya, peguam penentang telah menarik perhatian mahkamah ini kepada dua kes Mahkamah Perusahaan yang menunjukkan amalan biasa Mahkamah Perusahaan dalam membuat award pampasan bagi menggantikan pengembalian jawatan dan tunggakan gaji. Akhir sekali, ditarik perhatian

mahkamah ini kepada kes *Asia Motors*, khususnya kepada ungkapan Mahkamah Agung mengenai komisyen yang terdapat di ms 205 laporan kes itu.

Seperti yang telah dihujahkan oleh peguam perayu, kes *Asia Motors* ini melibatkan definasi saraan 'remuneration' dan 'wages' yang digunakan di dalam AMPG dan Perintah Peraturan-Peraturan Gaji (Pembantu Kedai) 1970 ('Peraturan-Peraturan tersebut'). Persoalan yang timbul di dalam kes *Asia Motors* itu ialah sama ada pekerja-pekerja (penentang-penentang) telah dibayar kurang daripada yang sepatutnya dibayar di bawah Peraturan-Peraturan tersebut. Adalah jelas dalam kes itu bahawa pendapatan penentang-penentang meliputi lima perkara: (i) gaji pokok; (ii) elaun special relief; (iii) elaun special relief tambahan; (iv) komisyen; dan (v) bonus. Adalah jelas juga daripada penghakiman Mahkamah Agung bahawa komisyen dan bonus adalah tidak tentu jumlahnya. Ianya berbeza dari bulan ke bulan dan adakalanya komisyen tidak dibayar di dalam bulan-bulan tertentu. Untuk mencapai suatu keputusan, Mahkamah Agung terpaksa mentafsirkan perkataan-perkataan 'remuneration' dan 'wages' di bawah AMPG. Justeru itu, mahkamah ini bersetuju dengan peguam perayu bahawa pengertian yang diberi kepada 'commission' oleh kes *Asia Motors* itu tidaklah patut digunapakai dalam rayuan ini.

Perayu semasa dipecat mempunyai gaji pokok sebanyak RM550 sebulan (ms 50 rekod rayuan). Sebahagian besar dari pendapatannya itu terdiri daripada komisyen penjualan yang mengikut pengiraannya adalah dalam anggaran RM4,100 sebulan. Memandangkan bahawa: (a) komisyennya itu adalah pendapatan yang lebih banyak daripada gaji pokoknya; (b) ketiadaan keterangan yang menunjukkan bahawa pihak perayu telah tidak menerima komisyen dalam bulan-bulan tertentu; dan (c) pemecatan perayu adalah tanpa sebab atau alasan yang berpatutan, maka mahkamah ini berpendapat bahawa, sejajar dengan peruntukan-peruntukan s 30(1), (4) dan (5) APP dan autoriti-autoriti yang disebutkan di atas, perayu sepatutnyalah dibayar komisyennya itu sebagai tambahan kepada gaji pokoknya. Oleh itu, mahkamah ini mengesahkan award gaji kebelakangan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan itu.

Mengenai perkara bonus, mahkamah ini bersetuju dengan Mahkamah Tinggi yang membatalkan award bonus itu. Mahkamah ini bersependapat dengan hujah yang mengatakan bahawa bonus hanya dibayar atas budi bicara majikan kecuali bonus itu adalah suatu bonus kontraktual. Dan tiada keterangan menunjukkan wujudnya bonus kontraktual. Justeru itu, Mahkamah Tinggi telah dengan betulnya mengetepikan award bonus itu.

Award gaji kebelakangan disahkan. Award bonus dibatalkan.

Dilaporkan oleh Jafisah Jaafar